

Stress de baas: In 3 stappen naar oplossingen

Stressklachten zijn vaak de reden dat mensen afhaken en gaan verzuimen. Voor je 't weet zit iemand onnodig lang thuis.

Van leidinggevenden wordt verwacht dat zij dit zoveel mogelijk vóór zijn. Om de collega's en het budget niet onnodig te belasten (verzuim is kostbaar!) én uiteraard in het belang van de overbelaste collega: niemand gaat graag gebukt onder stress.

Stres lijkt ongrijpbaar. We vinden het lastig hierover in gesprek te gaan. Toch is dat de éniige manier om er op tijd bij te zijn en samen oplossingen te gaan vinden. Dit stappenplan is uw handvat. U krijgt de stressorzaken concreet en u vindt de route naar oplossingen.

Uitgangspunten: Het denken over stress

- Mensen vallen om zodra zij geen kans zien de oorzaak van hun stress te beïnvloeden
- Duidelijkheid over welke mogelijkheden (nog) ontbreken om problemen op te lossen, is de sleutel om uitval te voorkomen
- Zo lang u niet precies weet wat de stressbron is, kunt u niet beslissen óf en wat u gaat doen
- Met het oplossen van knelpunten bereikt u dat ánderen niet uitvallen om dezelfde redenen (en dat de overbelaste collega niet opnieuw uitvalt)
- Aanpakken van de knelpunten die werkdruk en stress veroorzaken, verbetert ook de productiviteit en remt vertragingen

STAP 1:

In gesprek over stress:

De opening van het gesprek –

'de stressrisico's op een rij' – is samengevat op de gespreksdriehoek 'In gesprek over stress'.



STAP 2A en 2B:

U gaat vragen wát maakt dat knelpunten (nog) in stand blijven. Uw gesprekspartner ontbreekt het aan één of meer van onderstaande mogelijkheden om zijn problemen op te lossen. Die gaat u samen vaststellen.

A. Stel de ontbrekende oplossingen en belemmeringen vast

Mogelijkheden voor de medewerker om zélf het probleem op te lossen:

- Werkwijze aanpassen, volgorde veranderen, deadline uitstellen (hoort bij: 'hoeveelheid werk en verstoringen')
- Slechte sfeer aankaarten (hoort bij 'verstoorde omgang')
- Deadline uitstellen, volgorde veranderen (hoort bij 'disbalans werk-privé')
- Anders werken (hoort bij 'agressie')

Mogelijkheden voor de medewerker om het probleem met ánderen op te lossen:

- Collega vragen bij te springen, om uitleg vragen (hoort bij 'hoeveelheid werk en verstoringen')
- Sociale steun zoeken (hoort bij 'verstoorde omgang')
- Sociale steun zoeken (hoort bij 'agressie')

B. U bespreekt vervolgens samen:

- Zijn dit mogelijkheden die de ander nog niet voor ogen had?
- Zijn er andere oplossingen denkbaar?
- Waarom heeft de medewerker (nog) niet geprobeerd actie te ondernemen?
 - Hij was niet **bevoegd** een oplossing in gang te zetten
 - Hij **wist** niet dat hij een mogelijkheid kon benutten
 - Hij **durfde of wilde** een mogelijkheid niet oppakken
 - De **werksfeer of organisatiecultuur** belemmerde hem in actie te komen
 - De **stijl van leidinggeven** belemmerde het benutten van mogelijkheden

- Een mentor of coach zoeken (hoort bij 'ontwikkelingsmogelijkheden en werkzekerheid')

Mogelijkheden het probleem met leidinggevende of iemand van andere afdeling op te lossen:

- Taakverdeling, planning en samenwerking met andere teams aankaarten (hoort bij 'hoeveelheid werk en verstoringen')
- Zoeken naar bemiddeling (hoort bij 'verstoorde omgang')
- In gesprek gaan over training, loopbaanontwikkeling (hoort bij 'ontwikkelingsmogelijkheden en werkzekerheid')
- Werktijden, taakverdeling, roosters en/of zorgverlof aankaarten (hoort bij 'disbalans werk-privé')
- Opvang organiseren, protocol ontwikkelen (hoort bij 'agressie')

STAP 3:

Van individuele oplossingen en belemmeringen naar het groepsniveau

U heeft nu samen helder wát bij uw gesprekspartner de oorzaken, belemmeringen en oplossingsrichtingen zijn. De kunst is nu door te pakken naar oplossingen voor het hele team. Wat kunt u doen om anderen te behoeden voor (te) zware stressklachten? U kunt op vrijwillige basis het gesprek herhalen met collega's. Dan kunt u zien dat bepaalde oplossingen bruikbaar zijn voor het hele team, andere juist specifiek voor de uitgevallen medewerker.

Dit stappenplan is een samenvatting van de handleiding 'Preventie Leidraad', die nog verdere suggesties en voorbeelden geeft. Deze volledige gesprekshandleiding is aan te vragen bij / te downloaden van:

Commissie Werkend Perspectief
023 - 554 99 36
www.werkendperspectief.nl



Commissie Het Werkend Perspectief
Subcommissie Psychische Problematiek